

Osalise tööaja kokkulepe sõlmimine tööandjale paindlikkust ning töötajale stabiilsust tagaval viisil



Ettevõtte: Abakhan Fabrics Eesti

Parima praktika sihtgrupp: ettevõttes töötavad asendusmüüjad

Probleem:

Tööinspektsiooni seisukoha kohaselt tuleb osaline tööaeg töölepingus kokku leppida üheselt määratletuna, mitte vahemikuna (nt sõnastuses, et töötaja asub tööle osalise tööajaga kuni 120 tundi kuus vastavalt ajakavale), sest töötajal ei ole mitte ainult kohustus töötada kokkulepitud arv tunde, vaid ka õiguspärane ootus olla töö ja tasuga kindlustatud teatud arv tunde kuus.

Parima praktika tegevuse kirjeldus:

Kauplustes on üks kuni kaks niinimetatud asendusmüüjat, kellega on lepingus kokku lepitud osaline tööaeg 90-120 tundi kuus ja tunnitasu. Regulaarselt koostatakse asendusmüüjatele tööajakava, mille töötaja allkirjastab ja kinnitab nii, et see ongi järgmise kuu kokkulepitud töönorm. Töötaja saab tasu vastavalt töötatud tundidele. Kui kuu lõpus selgub, et seoses ootamatute asendustega töötas ta rohkem, kui selleks kuuks oli kokku lepitus, arvestatakse enam töötatud tunde ületundidena (näiteks kui kuu ajakavas oli kirjas 96 töötundi, asendusmüüja töötas aga 112 tundi, lähevad kirja 16 ületundi). Kui töötunde on kavandatud alla 90, on töötajal ikkagi õigus töötasule 90 tunni eest.

Tulemused:

Seesugune osalise tööajaga töötajate töö korraldamine tagab ettevõttele teatava paindlikkuse. Samast ei ole töötaja täiesti tööandja meelevaldas ja ei jää ootuspärase tasuta, kui talle parasjagu tööd ei võimaldata sellises mahus, nagu eeldada võiks.